

# door de wet DBA'



natuurlijk ook lastig, maar konden wel altijd goed winstgevend blijven. In 2011 hebben we een omgekeerde overname gedaan. Eigenlijk hebben we daarbij ons NIG-model ingebracht bij DPA. De nieuwe organisatie werd een mix tussen de oude raamcontracten en de oude klantenbasis van DPA en het specialisme en de goede organisatie van NIG."

**2** U noemt het een omgekeerde overname. Hebt u overwogen de naam van DPA te wijzigen in NIG?

"Nou, DPA was gewoon een gerespecteerde naam. Niet bij beleggers, maar wel bij medewerkers en klanten. Medewerkers waren en zijn trots op DPA. In voorgaande jaren was het management niet even stabiel geweest. Wij hadden bijvoorbeeld de achterkant van onze organisatie goed op orde, terwijl DPA verouderde systemen had. We hebben in feite de ondernemendheid van NIG ingebracht in DPA."

**3** Wat is het NIG-model?

"Wij zijn hier in Bussum in 2006 vanuit niets begonnen. Wij wilden in niches van de arbeidsmarkt goede professionals vinden en die aan ons binden. Als je goede professionals kunt vinden, komt het werk namelijk min of meer vanzelf. Wij zijn de organisatie daarom vanuit de vakinhoud gaan organiseren in plaats van dat wij de commercieel beste club willen zijn met allemaal verkoopteams. Wij hebben een soort cellenstructuur waarbij de leidinggevende een meewerkende en vakbekwame voorman is. De registeraccountant neemt zelf andere registeraccountants aan en is daarnaast ook de gesprekspartner bij de klant. Als het goed is weet hij ook welke opdracht goed bij iemand past en tegen welke problemen hij aanloopt. Dat willen we stimuleren en bevorderen. Vanuit deze insteek hebben we het bedrijf opgetuigd."

'HET IS ZUUR ALS JE GERAAKT WORDT DOOR EEN OVERHEID DIE ZOVEEL ONZEKERHEID LAAT BESTAAN IN EEN BELANGRIJKE MARKT'

**4** Professionals weten beter wie ze moeten hebben dan HR-specialisten?

"Goede professionals willen graag herkend worden. Een jurist gaat liever solliciteren bij een jurist, een accountant liever bij een accountant. Je kunt niet voor allemaal verschillende disciplines een blond meisje neerzetten. Wij geloven daarnaast in het bij elkaar brengen van professionals met hetzelfde profiel. Zij spreken dezelfde taal en zijn gelukkig met elkaar. We hebben bijvoorbeeld de juristen die in het publieke domein werken apart gezet van de juristen die op de Zuidas werken. Het een of ander is niet goed of fout, maar we moeten niet proberen om twee culturen te mengen, dat is als benzine in een dieselmotor doen. We hebben in de recessie gezien dat dit relatief goed werkt. Nu zien we dat de vraag duidelijk aantrekt en er op steeds meer gebieden schaarste ontstaat, met name in de groep hoogopgeleide professionals met twee tot acht jaar ervaring."

**5** Willen zij wel gedetacheerd worden, gaan ze niet liever bij één werkgever in dienst?

"Wij proberen om een ander type werkgever te zijn. Met de combinatie van opleiding en aantrekkelijke opdrachten zorgen we dat we mensen aan ons binden. Het is voor hen veel leerzamer om bij verschillende bedrijven te werken dan om op één afdeling bij één bedrijf te zitten en afhankelijk van de ontwikkeling daar wel of niet te kunnen doorstromen. Alles is

